

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *servant leadership* dan *teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu, dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini:

1. *Servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Hal ini berarti semakin baik penerapan *servant leadership* oleh manajer, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Pemimpin yang mengutamakan kepentingan karyawan, memberikan pemberdayaan, dan mendukung pengembangan diri terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan *coffee shop*.
2. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Hal ini berarti semakin baik kualitas *teamwork* yang tercipta di lingkungan kerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat. *Teamwork* memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan *servant leadership*, yang menunjukkan bahwa kerjasama tim yang solid dengan komunikasi terbuka, koordinasi efektif, dan saling mendukung antar posisi merupakan faktor utama yang menentukan kepuasan kerja karyawan di *coffee shop*.
3. *Servant leadership* dan *teamwork* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada *coffee shop* di Kota Bengkulu. Artinya, kepuasan kerja karyawan akan

meningkat dengan adanya penerapan *servant leadership* yang baik oleh pimpinan sekaligus *teamwork* yang kuat antar karyawan. Kedua variabel ini bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan sebesar 52,4%, sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *servant leadership* (X_1) dan *teamwork* (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada *coffee shop* di Kota Bengkulu, ada beberapa hal yang perlu menjadi bahan pertimbangan serta saran bagi seluruh pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Pemilik dan manajer *coffee shop* perlu meningkatkan komitmen nyata dalam pengembangan kompetensi dan keterampilan karyawan. Manajer diharapkan tidak hanya berfokus pada target operasional harian, tetapi juga aktif memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bertumbuh melalui pelatihan keterampilan teknis seperti teknik barista, manajemen *shift*, dan pelayanan pelanggan. serta melakukan sesi mentoring rutin antara pimpinan dan karyawan dapat memperkuat penerapan *servant leadership* yang lebih optimal sehingga karyawan merasa benar-benar diperhatikan dan didukung perkembangannya.
2. Manajemen *coffee shop* perlu membangun keselarasan tujuan di antara seluruh anggota tim agar *teamwork* yang tercipta semakin kuat dan terarah. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan *briefing* rutin pada

setiap pergantian *shift* untuk menyamakan pemahaman tentang target dan standar pelayanan yang ingin dicapai bersama, menetapkan tujuan tim yang jelas dan terukur, serta memberikan penghargaan kepada tim yang berhasil mencapai target bersama agar semangat kebersamaan dan komitmen kolektif karyawan semakin tumbuh secara berkelanjutan.

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, manajemen *coffee shop* perlu memberikan perhatian lebih pada aspek keadilan kompensasi yang diterima karyawan. Karyawan yang merasa gaji yang mereka terima belum sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, pemilik dan manajer *coffee shop* perlu meninjau kembali kompensasi yang diterapkan dan memastikan bahwa gaji yang diberikan mencerminkan kontribusi karyawan secara adil dan transparan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik.
4. Untuk penelitian selanjutnya terkhusus untuk penelitian yang sama, disarankan untuk dapat menambahkan variabel penelitian lain yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti kompensasi, *work-life balance*, budaya organisasi, atau kepemimpinan transformasional, untuk menjelaskan 47,6% variasi kepuasan kerja yang belum teridentifikasi dalam penelitian ini. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas ruang lingkup penelitian ke industri F&B yang lebih luas.